POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FAES FARMA, S.A.

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de FAES FARMA, S.A. (en adelante, "**FAES**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**"), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado en la sesión celebrada el 11 de mayo de 2021 la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la Política o la "**Política de Remuneraciones**") que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

Apartados de la Política de Remuneraciones	
1.	Principios de la Política de Remuneraciones.
2.	Proceso determinación de la Política de Remuneraciones.
3.	Principales cambios de la Política de Remuneraciones.
4.	Remuneraciones de los consejeros ejecutivos.
5.	Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.
6.	Remuneraciones aplicables a nuevos consejeros.
7.	Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.
8.	Vigencia de la Política.

1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como eje principal atraer, retener y motivar el talento, a fin de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes, clasificados en función de su aplicabilidad a la política retributiva para los distintos tipos de consejeros:

PRINCIPIOS	Tipología consejero
PROPORCIONALIDAD: Los niveles de remuneración son adecuados a la marcha de la sociedad respecto al sector, la situación de la compañía, sus perspectivas futuras y la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector o similares características.	Consejeros
COMPETITIVIDAD: La Política de Remuneraciones debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables. La retribución debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.	C. Ejecutivo
IDONEIDAD: La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros en su condición de tales, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros.	Consejeros
NO DISCRIMINACIÓN: La Política de Remuneraciones de FAES será respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.	Consejeros
TRANSPARENCIA: La información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.	Consejeros
ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: El diseño de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista. La retribución variable también puede vincularse al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad. Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo en su conjunto y los intereses de otros grupos de interés.	C. Ejecutivo

Los principios citados anteriormente se reflejan en las acciones que llevamos a cabo en materia de compensación de los consejeros

LO QUE INCLUYE LA POLÍTICA	LO QUE NO INCLUYE
• Equilibrio razonable entre los distintos componentes: equilibrio entre elementos fijos y variables (anual y plurianual). • Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad ("*pay for performance*"). • Posibles Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a un periodo de medición de objetivos plurianual, basado en efectivo y acciones. • Compromiso de tenencia temporal de las acciones recibidas. • Indemnización por extinción del contrato y el compromiso de no competencia: se encuentra limitada a 2 veces la remuneración bruta anual total. • Asesoramiento externo.	• No hay contratos con incrementos salariales garantizados. • No existen retribuciones variables garantizadas. • No existen compromisos por pensiones con los consejeros. • No se conceden préstamos ni anticipos. • Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad. • No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.

2. PROCESO DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2.1 Normativa Interna y órganos de la Compañía que intervienen

La política de remuneraciones de la Sociedad se encuentra regulada en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Concretamente el Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 g) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la Política de remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

A continuación, se detallan las funciones que desempeñan los citados órganos de la Compañía involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política:

Junta General de Accionistas:

- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
- Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Aprueba los sistemas de remuneración variable de los consejeros ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Consejo de Administración:

- Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Consejeros ejecutivos: aprueba la remuneración fija, el diseño y la liquidación de la Retribución Variable Anual y la Retribución Variable a Largo Plazo.
- Propone las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.
- Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Elabora las propuestas sobre remuneraciones que debe aprobar el Consejo de Administración. En relación con la retribución variable, la Comisión revisa la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio.
- Adicionalmente, revisa de forma periódica la política de remuneraciones considerando los factores que se desarrollan en el epígrafe siguiente.

2.2 Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

Consideración de las opiniones de los accionistas:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a nuestros accionistas institucionales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la información de inversores institucionales recibida en el proceso periódico de consulta que realiza FAES.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y directivos de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados y directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a FAES y compartiendo los siguientes principios específicos:

- **Estructura de retribución total**: el paquete retributivo que ofrece FAES puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera FAES.

- **Equidad retributiva**: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de FAES son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.

- ***Pay for performance***: una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de FAES.

- **Proporcionalidad**: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.

- **Prudencia**: Los criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Compañía.

- **Valores**: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento

Condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías del mismo sector o similares en términos de dimensión.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

3. PRINCIPALES CAMBIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía ha realizado en 2021 un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones vigente en ese momento en aras de proponer al Consejo de Administración una nueva Política. Para lo anterior, se tuvieron en cuenta los criterios descritos en el apartado 2.2. Además, también se han tenido en cuenta los últimos desarrollos normativos y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional aplicables a sociedades cotizadas.

La nueva Política de Remuneraciones que se propone es continuista con la política aprobada el 21 de junio de 2018 en la Junta General de Accionistas, si bien introduce importantes mejoras que permiten reforzar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de nuestros accionistas y las recomendaciones de gobierno corporativo.

A continuación, se resumen los principales cambios propuestos respecto a los consejeros ejecutivos:

	Modificación	Justificación
Retribución fija	• Actualización de la retribución fija del consejero ejecutivo	• Adaptación del paquete retributivo a los resultados obtenidos por la Sociedad durante los últimos años. • Competitividad externa del paquete retributivo.
Retribución variable anual	• Incorporación de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), ligados a nuestra estrategia de sostenibilidad.	• Alineamiento con los intereses de todos los grupos de interés. • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo.
Retribución variable a largo plazo	• Implantación, en su caso, de un sistema de retribución variable a largo plazo en efectivo y acciones.	• Alineamiento con los intereses de todos los grupos de interés. • Foco en el largo plazo. • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo. • Competitividad externa del paquete retributivo.
Tenencia temporal de acciones	• Establecimiento de un requisito de tenencia temporal de las acciones que, en su caso, se entreguen.	• Alineamiento con los intereses de todos los grupos de interés • Alineamiento con las prácticas de mercado internacionales y recomendaciones de gobierno corporativo
Cláusula de no competencia	• Establecimiento de una cláusula de no competencia para el Presidente Ejecutivo.	• Sencillez y flexibilidad, simplificar la política y permitir más flexibilidad al Consejo para gestionar proactivamente la sucesión.

4. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

4.1 Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos:

Los elementos que componen el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como la experiencia profesional del consejero
Importe	Consejero Ejecutivo: 963.490€ en 2021.
Funcionamiento	El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los siguientes factores: • Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos. • Las competencias y experiencia de la persona. • La evolución de la contribución del puesto y la persona. • Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto. • Los datos de mercado en compañías de tamaño, sector y complejidad similar a FAES. El importe podría revisarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en ciertas circunstancias como (pero no limitado a) cambios en el negocio, competencias o responsabilidades del consejero ejecutivo y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual. En su caso, el incremento se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros junto con las razones subyacentes.

Retribución en especie	
Propósito	Ofrecer un paquete de compensación competitivo y en línea con el mercado.
Importe máximo	Consejero Ejecutivo: 35.000 €.
Funcionamiento	Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa y el pago de primas de seguros de vida. La Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos no contempla la concesión de otros beneficios, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

Retribución Variable

A continuación, se detallan los elementos que componen la retribución variable del consejero ejecutivo: (i) retribución variable anual y (ii) en su caso, retribución variable a largo plazo, cuando así lo apruebe el Consejo de Administración.

En las tablas siguientes se detallan las particularidades específicas de cada uno de los sistemas. No obstante, existen una serie de características comunes en la mecánica y funcionamiento de ambos sistemas.

- Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos.
- Los objetivos se determinarán utilizando una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos, alineados con las prioridades estratégicas de FAES. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, parámetros económico-financieros, operativos (como por ejemplo EBITDA, Beneficio Consolidado, Cash Flow, en su caso), estratégicos y/o de creación de valor (por ejemplo, capitalización bursátil, retorno total para el accionista, entre otros) concretos, predeterminados y cuantificables. También se podrán considerar indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad y al desempeño individual del consejero ejecutivo. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras
- Los objetivos se podrán medir en el corto o en el largo plazo, evitando como norma general la duplicidad de los mismos en cada sistema. El Consejo de Administración determinará el carácter adecuado de los objetivos establecidos en relación a las prioridades estratégicas y tácticas de gestión en el corto y largo plazo.
- La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica.
- En el caso de que la Comisión determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento, se podrá abonar un incentivo adicional que no superará el incentivo máximo indicado.
- Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad.
- En función de la evaluación de los objetivos, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Dirección de Auditoría Interna, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.
- Se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

Retribución Variable Anual	
Propósito	Potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe	• Objetivo (target): 60% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Máximo: 110% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. • Mínimo: 80% del target. Umbral por debajo del cual no se paga incentivo.
Métricas	Los objetivos cuantitativos tendrán un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 50% en el conjunto del incentivo.
Funcionamiento	Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez formuladas por el Consejo y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía.
Abono	La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente al devengo de la retribución variable.

Retribución Variable a Largo Plazo*	
Propósito	Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de FAES en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista.
Importe (anualizado)	• Objetivo (target): 40% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Máximo: 110% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. • Mínimo: 80% del target. Umbral por debajo del cual no se paga incentivo.
Métricas	Los objetivos para este tipo de retribución variable estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos estratégicos, de creación de valor y financieros u operativos, cuando proceda, de la gestión de la Sociedad.
Funcionamiento	La retribución a largo plazo se estructurará mediante ciclos solapados, que darán comienzo cuando así lo acuerde el Consejo de Administración. El periodo de medición de los objetivos para cada concesión será, como mínimo, de dos años. El Incentivo podrá abonarse en su totalidad o parcialmente mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto, sin perjuicio de que una parte se abone en metálico para hacer frente a las obligaciones fiscales del consejero ejecutivo. La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

	Adicionalmente, de cara a evaluar el nivel de pago final que correspondiere, la Comisión valorará si se han producido alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio, promovidas por algún beneficiario del plan, que hubieran resultado relevantes para la determinación de la retribución variable anual (confirmadas por los auditores externos de la Sociedad). En dicha situación, la Comisión podrá ajustar a la baja o, incluso, cancelar el devengo de la retribución variable a largo plazo. Las características de cada Plan de Retribución a Largo Plazo figuran en el Informe Anual de Remuneraciones.
Abono	La retribución variable a largo plazo se abona en metálico y en acciones a partes iguales. Las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega.

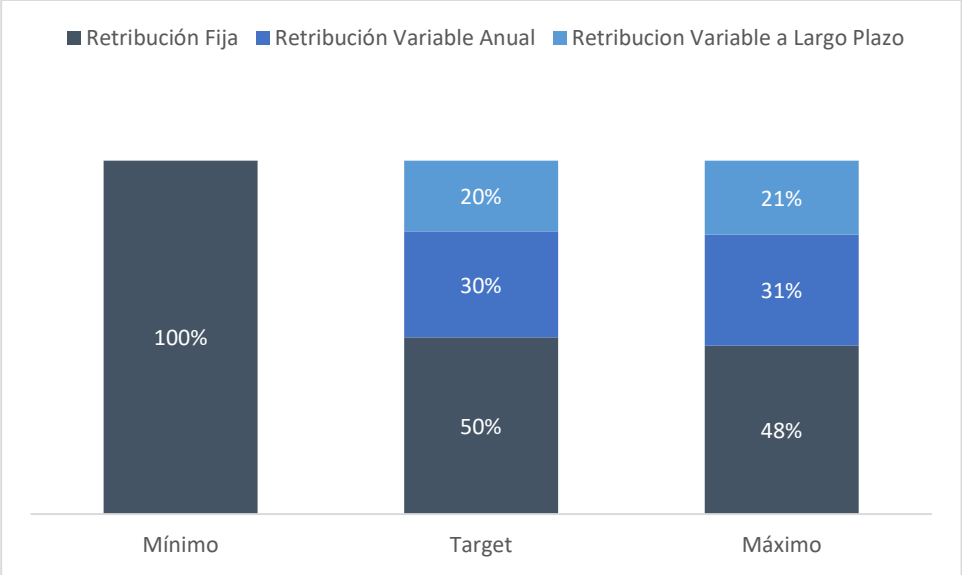
* Cuando se inicie el Plan de Retribución Variable a Largo Plazo y de manera excepcional, se podrá poner en marcha un ciclo “puente” de retribución variable a largo plazo de sólo un año de duración, siendo el periodo de medición del 1 de enero del año de inicio al 31 de diciembre de ese mismo año.

4.2 Escenarios de mix retributivo de los consejeros ejecutivos

La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para el consejero ejecutivo, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones, en tres posibles escenarios:

- Mínimo: escenario donde tanto en la retribución variable anual, como en la retribución variable a largo no se alcanza un umbral mínimo. Es decir, la retribución total del consejero ejecutivo estará compuesta exclusivamente por la retribución fija.
- Target: escenario donde tanto en la retribución variable anual, como en la retribución variable a largo se alcanza un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%. La retribución total en este caso estaría compuesta por la suma de éstas más la retribución fija.
- Máximo: escenario donde tanto en la retribución variable anual, como en la retribución variable a largo se alcanza un nivel máximo, que corresponde con un nivel de pago máximo para cada uno de los dos esquemas de retribución variable. La retribución total en este caso estaría compuesta por la suma de éstas más la retribución fija.



Los posibles resultados y las premisas en las que están basados los cálculos anteriores se indican a continuación:

Retribución fija [1]	Todos los escenarios	Retribución fija (RF): 963.490€
Retribución variable anual	Mínimo (<80% target)	No se abonaría incentivo
	Objetivo (*target*)	60% de la RF
	Máximo	66% de la RF
Retribución variable a largo plazo[2]	Mínimo (<80% target)	No se abonaría incentivo
	Objetivo (*target*)	40% de la RF
	Máximo	44% de la RF

[1] No se incluyen otras retribuciones en especie, ni por pertenencia al Consejo que, en su caso, puedan llegar a percibir los consejeros ejecutivos, dado que su importe no sería significativo.

[2] Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión.

4.3 Compromiso de tenencia temporal de las acciones

Los consejeros ejecutivos estarán obligado a retener las acciones que les sean entregadas como parte de su Retribución Variable a Largo Plazo durante al menos tres años posteriores a su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

4.4 Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

Actualmente, el único consejero ejecutivo es el Presidente, cuyo contrato es de duración indefinida.

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Presidente es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Dicho contrato ha sido propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización por extinción del Contrato en caso de cese sin causa por parte de la Sociedad o con causa por parte del Presidente. La indemnización será como máximo de dos veces la remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad (incluyendo todos los conceptos, fijos, variables y en especie).

Igualmente, el Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una cuantía equivalente a un año de remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad (incluyendo todos los conceptos, fijos, variables y en especie), en compensación por la cláusula de no competencia post-contractual (la cual es de un año de duración).

En todo caso, la suma de las dos cuantías anteriores (indemnización más compensación por no competencia post-contractual) nunca superará el importe de dos veces la remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad (incluyendo todos los conceptos, fijos, variables y en especie).

5. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con el art. 26 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en (a) una cantidad fija en metálico y (b) una dieta o asignación por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y/o de las Comisiones del Consejo de Administración a las que, en su caso, pertenezcan.

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos anteriormente citados será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación.

A este respecto, la Junta General Ordinaria de Accionistas fijó en un 6% del beneficio distribuible del último ejercicio cerrado, como el límite máximo bruto anual de la retribución a percibir por los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Dicho límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A continuación, se desglosan los elementos actuales de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales:

	Asignación Fija Anual	Dietas
Consejo de Administración	70.000€	1.500€ por sesión
Comisiones	No Aplica	1.500€ por sesión

Adicionalmente, el Consejero Coordinador percibe una remuneración anual de 5.000€ y el Secretario del Consejo de Administración de 60.420€ por las funciones adicionales que deben desarrollar.

Los importes anteriores podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración. Si esto ocurriera, se informará debidamente en el Informe anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, planes de pensiones, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

Los dos consejeros de la Sociedad que lo son también de la filial Laboratorios Vitoria, S.A. cobran una cantidad fija anual por este concepto.

6. REMUNERACIONES APLICABLES A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tener en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de FAES.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.

7. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual y (iii) en su caso, retribución variable a largo plazo, cuando así lo apruebe el Consejo de Administración.

- La retribución variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

- Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual, como en la Retribución Variable a Largo Plazo, cuando así lo apruebe el Consejo de Administración, se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos, de creación de valor para el accionista y no financieros, que podrán ser ESG. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico

de FAES. Algunos ejemplos de métricas se incluyen en el apartado 4.1 anterior y los establecidos para cada año se pueden consultar en Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Además, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección. Las principales características de los objetivos son las siguientes:

  a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;

  b) son medibles y cuantificables en su mayoría, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas;

  c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;

  d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados, en su caso.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia temporal de acciones descrito anteriormente.

- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de FAES recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

8. VIGENCIA

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en los años 2021, 2022 y 2023 salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de FAES.

* * *